

人手不足時代に 建設業界が 生き残るための鍵

株式会社ワンキャリア
取締役 執行役員CSO

北野 唯我



Yuiga Kitano

「あの建物も、誰かの仕事でできている」
私たちが利用するビルや橋、家は、誰かの仕事によってできていく。私は採用を本業にする会社にくが、本稿では「建設業界の人手不足と対策」を考察したい。前半でマクロトレンドを整理し、後半で具体的方法を述べたい。

二〇五〇年までの 人手の需要と 供給のギャップ

言わずもがなだが、建設業界は、今後数十年にわたり深刻な人手不足に直面すると予測されている。現在、日本の建設業就業者数は約四八五万人（二〇二三年時点）であるが、国土交通省の試算によると、二〇四〇年には六五万七、〇〇〇人の労働力が不足すると見込まれている（リクルートワークス研究）^{※1}。更に、二〇五〇年には就業者数が一〇〇万人前後まで減少する可能性^{※2}があると指摘されており、業界全体の存続が危ぶまれる状況にある。

この労働力不足の背景には、以下の要因が挙げられる。

① 高齢化の進行

建設業界における高齢化は深刻である。総務省の調査によると、二〇二三年時点で建設業就業者の約三五・五%が五十五歳以上であり、二十九歳以下の若年層は一二・〇%にとどまっている^{※3}。これは、全産業平均に比べても極端に高い高齢化率である。現状のままでは、引退する労働者が新規参入者を大きく上回り、現場の人員が急激に減少することは避けられない。

② 若年層の入職率の低迷

建設業は「3K（きつい・汚い・危険）」のイメージが強く、若年層から敬遠される傾向にある。更に、労働環境の厳しさや長時間労働の慣行が、新卒者の業界離れを加速させている。日建連はこれを改善するために、新3K（給与が良い、休暇がとれる、希望がもてる）に「かつこい」を加えた「新4K」の推進を掲げているが、現場レベルでの実現にはまだ時間がかかるだろう。

③ 労働環境の変化と外部要因

建設業界は二〇二四年四月より時間外労働の上限規制が適用され、長時間労働の是正が求められている。これにより、従来のように長時間労働によって業務を回すことが困難となり、一人当たりの労働生産性の向上が不可欠となった。しかし、DX（デジタルトランスフォーメーション）の導入が遅れている企業も多く、業務効率化が追いついていないのが現状だろう。

年代別のキャリア観 のギャップ

ではどうすればいいか。ポイントはまず「世代間のギャップ」を縮めることだろう。若年層の入職を激増させるためには、年代別キャリア観の違いを理解した対策が必要だ。特に、現在の建設業界と若年層（Z世代・ミレニアル世代）との間には大きなギャップが存在する。

① Z世代・ミレニアル世代のキャリア観
現在の若年層（一九九〇年代後半

〜二〇〇〇年代生まれ）は、以下のようなキャリア観を持っている。

1. 自己成長の重視…職務を通じてスキルを向上させ、将来的なキャリアアップにつなげたい。
2. ワークライフバランスの確保…仕事とプライベートの両立を重視し、長時間労働を避けたい。
3. デジタル環境の活用…業務の効率化にはデジタルツールを積極的に活用したい。

一方、建設業界はこれまでの「現場主義」による経験重視の文化が根強く、個々の成長よりも職場内の習熟度を優先する傾向がある。このギャップが、若年層の入職を妨げる要因となっている。

② 世代間コミュニケーションの課題
更に、世代間のコミュニケーションのギャップも大きな課題である。建設業界では「背中を見て学べ」といった文化が根強く、指導方法が体系化されていないケースが多いと推測される。これに対し、若年層は明確なフィードバックや、ロールモデ

ルの存在を求める傾向が強い。

また、現場ではデジタルツールの活用が進んでいないため、若年層にとっては非効率な環境に感じられることも多い。例えば、紙ベースの管理が主流であり、クラウドツールやスマートデバイスの活用が遅れている現場も多く、デジタルネイティブ世代とのギャップが生じている。

まとめ

建設業界が二〇五〇年に向けて持続的に発展するためには、①高齢化の進行、②若年層の入職率低迷、③労働環境の変化への対応が求められる。特に働き方改革では、長時間労働の改善や柔軟な勤務形態の導入、安全衛生環境の整備が必要だろう。日建連を含む建設業六団体が掲げる「目指せ！建設現場士日一斉閉所」もこの一環の施策として有効だろう。ただし、実行には先に述べた、世代間のギャップが存在している。この解消には既に建設業で働く人（インナー）向けのコミュニ

ケーション・育成施策も重要になる。給与・待遇の改善では、市場に適応した給与水準の見直しやキャリアパスの明確化、福利厚生の実装が重要になる。DX推進では、日建連が進めるBIM/CIMの導入、IoTやAI技術の活用で生産性向上が期待される。また、ドローンや3Dプリント技術の事例が進展しており、これらを積極導入することで労働負担の軽減が可能だろう。何より、こういった最新のテクノロジーの活用は、建設業界全体の採用広報戦略でも打ち出していくのがよいと思われる。古くからある業界を変えるにはイメージアップ以上に業界全体で足並みを揃えた「変化」を伝えていく必要があるからだ。最後に「あの建物も、誰かの仕事でできている」は今も昔も変わらない業界のイメージだが、その裏にある「誰がどう働いているか」は時代によって変わっていくのだろう。

※1) <https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/1159241?page=2>
※2) https://www.jstage.jst.go.jp/article/jappm/35/1/35_47/_pdf/
※3) https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/content/001493958.pdf